

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA MANADO**

**Oleh :**

**Agustina Nola Tampi**

**Riane Jhonly Pio**

**Dolina Laura Tampi**

*Abstrak. Competition and a higher demand in professionalism raises the amount of pressure that an individual faces in their work environment. The effect of anxiety that is often experienced by the public and employees is stress. Stress has the potential to encourage or interfere with the implementation work, depending on the level of stress experienced by the employees This research was conducted with the aim to see whether work related stress affects the performance of employees, with the object of the research, PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Manado. Employee Performance is measured by indicators of Quantity, Quality, and timeliness. In the fact stress can be helpful, improve and fun, but stress can also be damaging, threaten, worrisome, so stress has the potential to interfere the performance. The controlled population in this study is 50 people, while the number of samples taken in this study is 44 people. The collection of data used are questionnaires, interviews, and documentation. The data of the research, using simple regression, shows the influence of stress on the employees. The simple correlation test showed a strong negative correlation, meaning that both variables have an inverse relationship. If the X value is high, then the Y value will be low and vice versa. Based on the curve, the relationship of stress and performance of the employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya is that before performance reaches a peak level, stress helps it grow to a higher level but when the levels of stress increases the employee's performance began to decline and gradually become very low. From the results of the data analysis, the level of stress of the company has passed the maximum point because it is beginning to show a negative relationship. Suggestion in the reaserch is company must pay attention to the atmosphere around the office, create new innovations, and make a good personal communication within the company.*

**Keyword: Work Stress, Performance Employees**

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Dampak yang sangat merugikan dari adanya

gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Menurut Wirawan (2012) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Stres kerja

merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian adalah “Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan

Rakyat Dana Raya Manado?” sedangkam tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado?”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Sopiah (2008) mengatakan stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Indikator stres kerja menurut Cooper dalam Rivai & Sagala (2009) yaitu : (1) Konflik Peran; (2) Beban Kerja; (3) Pengembangan Karir; (4) Hubungan dalam pekerjaan; (5) Struktur Dalam Organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009) pengertian kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan

organisasi. Dharma (2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan diukur dengan indikator-indikator : (1) Kuantitas; (2) Kualitas; (3) Ketepatan Waktu.

Pada kenyataannya Stres dapat bersifat membantu, meningkatkan, menyenangkan dan dapat juga bersifat merusak, mengancam, mencemaskan (Munandar, 2008), sehingga Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya yang berlokasi di Hotel Grand Puri Manado Lt.3 yang beralamat di Jln. Sam Ratulung No. 458, Ranotana, Manado, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel yang diambil yaitu 46 orang.

Teknik pengumpulan data meliputi : (1) Kuesioner, (2) Wawancara; (3) Observasi. Alat-alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Uji Validitas; (2) Uji Reliabilitas; (3) Uji Asumsi Klasik; (4) Regresi Sederhana; (5) Korelasi Sederhana; (6) Koefisien Determinasi; (7) Uji Hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. Melalui metode pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh kondisi responden tentang (1) Jenis Kelamin; (2) Usia; (3) Pendidikan; (4) Pengalaman Kerja.

Hasil uji validitas semua nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Uji Reliabilitas Stres Kerja (X) 0,781 yang berarti reliabel, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,669 yang berarti reliabel. Uji Normalitas dalam distribusi nilai residu (error) menunjukkan distribusi normal, karena data atau titik mengikuti garis diagonalnya. Hal ini membuktikan

bahwa pengaruh X terhadap Y dalam uji normalitas telah terpenuhi.

Pengujian Regresi Sederhana menggunakan bantuan SPSS 17.0 diperoleh hasil  $Y = 34,415 - 0,44x$ . Pengujian Korelasi Sederhana diperoleh  $r = 0,731$ , maka kedua variabel tersebut dinyatakan sangat kuat dan negatif, artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang terbalik. Pengujian Koefisien Determinasi diperoleh adalah sebesar 0,53 atau 5,3%. Hal ini menunjukkan naik turunnya kinerja karyawan dapat ditentukan oleh stres kerja sebesar 5,3%, sedangkan nilai sisanya 94,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian Hipotesis diperoleh nilai sig. variabel  $X = 0,000$ , artinya nilai sig.  $\leq H_0$ . Maka disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

## **PEMBAHASAN**

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado dilihat hasil dari kuesioner terbesar pertama yaitu sebanyak 29 orang yang menyatakan “Suara bising disekitar

saya dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja”, dan kedua yaitu sebanyak 27 orang yang menyatakan “Komunikasi dalam perusahaan terjalin dengan baik antara atasan maupun bawahan”.

Dari hasil analisis data yang ada maka penulis menyimpulkan bahwa tingkat stres yang ada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado sudah maksimum bahkan sudah mulai melewati maksimum karena mulai menunjukkan hubungan serta pengaruh yang negatif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Chandra (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lie Fung Surabaya, artinya ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, demikian sebaliknya. Alishah (2015) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan di Koperasi Syaria'ah Binama Semarang.

## PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini adalah : (1) Berdasarkan hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan bahwa struktur dan iklim organisasi, hubungan dalam pekerjaan, dan beban kerja merupakan sumber stres yang tinggi karena memperoleh skor dengan presentase terting; (2) Berdasarkan hasil hipotesis disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 0 (H0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H1); (3) Kondisi stres kerja dalam perusahaan sudah melewati puncak dan mulai menurun sehingga memperoleh nilai regresi dan korelasi yang negatif.

Saran dalam penelitian ini adalah : (1) Perusahaan lebih memperhatikan suasana disekitar lingkungan kerja agar tidak mengganggu kinerja karyawan serta membuat inovasi-inovasi baru dalam sistem kerja dalam perusahaan; (2) Diupayakan adanya komunikasi yang baik antara karyawan, karyawan lain, dan pimpinan, serta meninjau

kembali beban kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan; (3) Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain Stres Kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti upah, pelatihan dan pengembangan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pendidikan dan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aslihah, N. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Chandra, J. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lie Fung Surabaya*. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Dharma, S. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Jakarta: C.V. Andi Offset.
- Veithzal, R dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2012. *Menghadapi Stres dan Depresi: Seni Menikmati Hidup Agar Selalu Bahagia*. Jakarta: Platinum.